

令和5年度事業計画書

社会福祉法人 小樽育成院

1. 基本方針

急速に進む人口減少・少子高齢化の進展により社会構造の変化が急速に進んでいる中で、物価高騰など法人運営を取り巻く環境は大変厳しい状況にあります。

このような中、当法人の事業運営においては、人材確保と育成の課題や社会環境に合わせた事業形態への変革の必要性などの課題を抱え、ここ数年は収支状況が悪化している状況となっております。

本年度は、経営の安定化にとって最も重要な組織力・財務基盤の確立を最重要項目として、役割分担や責任の明確化などによる強固な組織体制の構築と収益力の向上を図るため、法人内各事業所の運営体制の効率化に取り組むこととします。

また、3年間に及ぶ新型コロナウイルス感染症の影響から、地域社会での社会活動の停滞や繋がりの希薄化により、地域課題はますます複雑多様化しており、制度では対応できない福祉ニーズも増えてきている実態を踏まえ、地域課題への取組みを強化することに加え、地域共生社会の実現や諸制度などの情報収集に努めることにより、時代に即し将来を見据えた持続可能な法人運営を実現できるように、以下の項目を令和5年度の重点項目として取り組みます。

2. 重点項目

○組織力強化

社会環境の変化が年々激しさを増し、不透明な状況が続くなかにおいても、より中長期的な視点で経営を進化させ、より確かなものにしていくため、ガバナンス体制の強化を図ります。

- ①法人全体の重要事項の執行を行う理事会及び各事業所の運営体制を見直し、責任の明確化及び適切な業務執行の確認による透明性の高い健全な法人運営を目指します。
- ②人材の登用及び運営参画を積極的に行い、職員が法人や事業所運営に関わる体制作りを行います

○経営の安定

現下の厳しい経営環境の中で、法人経営の持続的発展・安定のためには、「効率的な経営」が必要不可欠となります。そのために、ご利用者へのサービス品質の維持・向上を前提としながら、「生産性の向上と合理化」を図ります。

- ①検討を進めていた養護老人ホームの運営体制見直しにより、定員の変更と業務体制の見直しの実行による収支の安定を図ります。
- ②法人内各事業所間の連携強化により、これまで各事業所内で抱えていたサービス提供上の課題や経営課題などの様々な課題を法人全体で検討・解決できるように全体最適による経営改善を図ります。

○安心できる職場

生産労働人口が急速に減少する中、人材の確保は最も重要な課題です。当法人が長年蓄積してきた質の高いサービスを体現し引き継いでいくことが出来るよう、人材の確保・育成と職場環境の改善を図ります。

- ①職員の資質向上のために、従前から行っている研修制度の更なる充実に取り組むとともに、コミュニケーション力、マネジメント力など、専門職としての知識、技術以外の面に焦点を当てた特に中堅層を中心としたリーダー研修などに積極的に取り組みます。
- ②高齢者・女性・障害者はもとより外国人など多様な人材を確保するとともに、職員が自らのニーズや希望に合わせて働き方を選べるといった多様な働き方ができる職場環境の整備に取り組みます。
- ③ICT や介護ロボットの整備を推進し、職員・利用者双方の負担軽減と質の高いサービスの提供と効率性の高い業務体制の構築を図ります。

○信頼される法人

法人の理念である「基本的人権の確保と擁護」の浸透を図り、職員一人ひとりが、虐待防止への意識醸成を図ることはもちろん、福祉の原点である「制度の狭間で様々な課題を抱える方々に対して支援の手を差し伸べる」といった社会福祉法人の本来の役割を果たすため、地域の福祉課題への対応とニーズの把握に積極的に取り組むとともに法人内各事業所はもとより地域や他機関との連携を図り、現在だけでなく将来を見据えた地域福祉の向上を図ります。

- ①在宅相談支援部門を中心とした相互連携と機能の充実化により、「地域共生社会」をキーワードに、失われつつある地域住民のつながりや様々な社会資源の有効的な結び付けと地域福祉ニーズの把握に努めます。
- ②地域へ社会福祉法人の理解を深めていただけるように、しあわせネットワーク・おたるの活動への積極的な参画を行い、法人連携による地域福祉課題への対応を図ります。
- ③ご利用者の方々が安心して生活をする事が出来るように、感染症・自然災害への危機管理対策を推し進め、対応力の強化を図るとともに、各種実習生などの積極的な受け入れにより後進の育成や開かれた法人運営に努めます。

養護老人ホーム小樽育成院

1. 基本方針

養護老人ホームは、地域の生活困窮高齢者等に対する「セーフティネット」の役割を果たすとともに、入居者様の要介護化に対応する介護施設（一般型特定施設）としての役割も担っています。

市内の老年人口の減少が始まり、また介護保険制度を利用する福祉サービスの提供が中心となっている状況から、入居者数の減少が続いており、施設の運営は厳しい状況にありますが、持続可能な運営体制を構築するとともに、入居者の皆様の多様化するニーズに応えるサービスを提供し、またこれらを支える職員の育成に努めます。

2. 重点項目

①経営の改善

入居者数の減少を受け、令和5年4月1日から入所定員を150人に変更しますが、市内の高齢者数の減少は今後も続くことから、施設の安定的な運営を目指し策定した「育成院サステナブルプラン」に基づき、さらなる定員の変更や運営体制の見直しを進めます。また、特定施設として新たな介護報酬加算の適用について検討します。

福祉サービス事業所や関係機関に対しては、施設が果たす役割や現況について情報発信を行い、措置制度に対する理解を促進し、入所の推進に努めます。また小樽市に対しては、措置費の改定を始め支援の拡大について協議してまいります。

②法人理念の実現と人材の確保及び育成

法人の運営理念に則り、入居者の皆様を大切にするサービスを提供します。LIFE（科学的介護情報システム）の導入により、科学的データを活用し、介護の質を向上させるとともに、当院を「終の住処」とする入居者様のため看取り介護の充実に取り組みます。

そのために必要な人材の確保に努めるとともに、職員の資質及び能力の向上を図るため、入居者の皆様に対する接遇や精神疾患に関する知識、認知症ケアなどについて、職場外及び職場内での研修の充実に努めます。

③事業継続に必要な体制の強化

激甚化する自然災害や感染症のまん延に対応し、非常時にあっても事業を継続できる体制を確立するため、事業継続計画について、新たな知見を取り入れ必要な改定を行うとともに、地域の協力を得て防災訓練を実施し、あるいは感染症の拡大を防ぐためのシミュレーションを行うなど、リスクに強い施設づくりを進めます。

特別養護老人ホームやすらぎ荘

1. 基本方針

介護職員体制が確保できない課題により、一部ユニットを休止してサービス体制の維持を図っている状況にありますが、一方で大幅な収益の減少を招き経営が逼迫する事態にあります。さらに物価高騰や建物設備の老朽化などにより、施設経営を取り巻く環境は大変厳しい状況にあります。このため、引き続き職員確保に努めるとともに、短期計画的に休止ユニットの再開を目指し、経営基盤の回復と安定化を図ります。

また、やすらぎ荘の持続的発展は、職員一人ひとりの力と協同が求められます。自分の強みや持ち味を最大限に生かし、個々の短所や弱点を互いに補い合い、互いの成長を刺激しあいながら相乗効果でチーム力を高め、業務推進・改善に努めます。

2. 重点項目

①経営基盤の安定

- ・目標稼働率達成のため、事前の入居意向確認や面接実施などにより空床期間の短縮を図る。
- ・口腔内の保清や口腔ケアの技術向上により、誤嚥性肺炎のリスクを軽減し、入院による減収を抑える。
- ・コスト削減のため、契約内容の精査や業務の見直し、きめ細かな節電など、徹底したムダの排除に取り組む。

②良いケア・良い職場づくり

- ・利用者の尊厳と自律を尊重したケアに努め、身体拘束・虐待ゼロに取り組む。
- ・利用者と職員がともに笑顔になれる時間を意図的・計画的につくり、それらをケアの仕事で得られる魅力として発信する。
- ・利用者の生活の質の向上と職員の負担軽減のため、新しい介護機器の導入に向けた取り組みを進める。
- ・引き続き、働きやすい職場づくり検討会議を開催し、職場環境改善の取り組みを進める。
- ・対人援助による感情労働の事業特性を踏まえ、メンタルヘルス研修の実施、有休休暇の取得促進を通じて、安心と希望を持ち長く働き続けることができる職場環境の整備を図る。

③人材確保と育成強化

- ・生産年齢人口が減少する中、人材確保は最も重要な課題であり、採用活動の充実とともに新たな採用手法の検討を進める。
- ・有資格者の確保が難しくなることを見込まれるため、新卒者や未経験者のための介護人材育成教育プログラムを策定し、職員一人ひとりの成長を支援する。
(将来的には、専門職やリーダー職などの階層別に体系化する。)

④危機管理体制の充実・強化

- ・令和2年度には新型コロナウイルスなどの感染症に備えるための事業継続計画（感染症BCP）を、令和4年度には地震などの自然災害に備えるための事業継続計画（自然災害BCP）を策定したところであり、新年度において、これらの計画を基に職員対象に研修や実践的な訓練を実施し、いざという時の備えに万全を期する。
- ・災害時は、施設のマンパワーだけで入居者の安全を守ることは困難なため、町内会や関係機関との連携、地域住民・ボランティアなど協力体制の確保に努める。

オタモイケアプランセンター長橋

1. 基本方針

介護保険に関する法令の趣旨に従い、利用者とその家族が安心して住み慣れた自宅や地域の中で、その人らしい暮らしが続けていけるよう自立支援・重度化防止に努めます。

また、法人内の情報を共有し 職員の育成を行い各機関との連携や協力を行いながら経営の安定を図り、地域ニーズの把握を含めた活動を行っていきます。

2. 重点項目

①法令順守と経営の安定

- ・運営基準に定められた適切な運営に努めることはもちろん、特定事業所加算事業所として、中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応を行いケアマネジメントの質の向上と公正中立の確保に努めます。
- ・積極的に新規ケースを受け入れや 認定調査、総合事業の委託などを行い経営の安定に努めます。

②関係機関との連携の強化

- ・本人だけではなく、家族を含めた複合化した課題が増えており、通常の介護保険のサービスだけでは解決できないケースもあります。適切な支援に繋がるよう介護保険課や地域包括支援センターを含め、各機関との連携を深め地域ニーズの把握や適切な社会資源へ結び付けることができるように努めます。
- ・末期の癌患者など自宅で看取るケースも増えてきています。主治医をはじめとした医療機関と情報共有を行い 看取りへの対応として「在宅医療・介護連携 ICT 活用事業～おたるワンチーム」を利用するなど 本人、家族が安心して生活が送れるように努めます
- ・医療機関や各関係機関との連携を深め、入退院時の情報交換を行う事など切れ目ないサービスが提供できるように努めます。

③介護支援専門員の資質・専門性の向上と後進の育成

- ・毎週 利用者についての情報の共有 サービス提供に関する進捗状況や留意事項の確認を行っていきます。また、地域の社会資源の情報交換や業務上の改善方法について話し合いを行っていきます。
- ・月 1 回の事例検討会を事業所内で開催し課題の解決方法等について検討する他、年 1 回、別法人の事業所と合同で事例検討会を実施していきます。
- ・地域包括支援センターや各機関が開催する研修会に参加し職員間で共有を行い 専門知識の習得に努め資質の向上を図ります。
- ・介護支援専門員養成研修生の受け入れにより、地域全体のケアマネジメントの質の向上に寄与していきます。

小樽市北西部地域包括支援センター

1. 基本方針

地域包括支援センターに寄せられる相談は年々複雑化、多問題化の傾向がみられています。地域包括支援センターだけでは解決できないものも増えており、小樽市は重層的支援体制整備に着手しています。当センターでも地域共生社会の構築へ向けて地域住民の複雑化、複合化した課題を解決するために、分野を超えた関係機関と連携し協働する体制を築いてまいります。また、ケアラー・ヤングケアラーの存在に着目し、高齢者の背景にあるケアラーも支援の対象としてとらえ、必要な機関との適切な連携に努めます。

2. 重点項目

①総合相談支援業務

ワンストップサービスの拠点として、適切な制度やサービスにつなぐための支援を行います。総合相談の中には複雑で解決が困難な問題を抱えた地域住民が増える傾向にあるため、実態把握やアセスメントを重視し、これまで培ったネットワークを活用するとともに、新たな機関とも連携できる体制を築いてまいります。

②権利擁護業務

権利侵害の予防・早期発見に向けた取り組みのための普及活動を行うとともに、高齢者虐待の防止及び対応については、早期発見・早期対応を基本とし、複数の職種で状況把握を行い、行政や関係機関との連携を図り対応を行います。

小樽市オリジナルの「高齢者虐待対応マニュアル」を活用し、より早期に、適切に対応してまいります。また、養護者（ケアラー）への支援にも力を入れてまいります。

③包括的・継続的ケアマネジメント業務

さまざまな複合的な課題を抱えている高齢者が、その人らしい自立した生活を継続するために、さまざまな社会資源をコーディネートし、切れ目なく活用できるように支援します。地域ケア会議を開催し課題解決に向けての支援の他、介護支援専門員と関係機関との連携を支援します。

④介護予防ケアマネジメント業務

高齢者が住み慣れた地域で安心して生活を継続できるように、総合的かつ効果的な支援計画を作成するとともに、適切なサービス利用ができるようにマネジメントを行います。一般介護予防事業においてはすべての高齢者を対象に、介護予防の普及・啓発、健康の保持・増進に取り組みます。

⑤地域包括センター機能強化業務

「地域包括ケアシステム」の構築に向け、医療機関と介護サービス事業者などとの円滑な連携を推進するために、在宅医療・介護連携に関する相談を受け付けます。

認知症高齢者の増加により、認知症施策の推進が重要となっていることを踏まえ、認知症初期集中支援チーム、認知症地域支援推進員の活動に力を入れてまいります。

高齢者の生活を支えるための多様なサービスの提供体制を整備するため、生活支援コーディネーターを配置し、小樽市の生活支援体制整備事業に取り組みます。

地域密着型事業（みのりグループ）

1. 基本方針

一方通行のものではなく、行う人受ける人双方が感謝の気持ちと喜びを共有する「相互満足」により成立する『ホスピタリティ（おもてなし）』を事業の理念として掲げ、利用者のみならず、職員同士においても実践します。

また、利用者が最低限の生活を続けていくために直面している問題を解決することにとどまらず、『より豊かな生活を（利用者視点で）実感できるケアの提供』を目指します。そのためにも、利用者の「できないこと」を解決していく問題解決指向的な支援だけではなく、利用者本人の「できること」「好きなこと」「したいこと」に着目し、本人の有している能力、嗜好、意欲を引き出すことをニーズとして把握し、それを支援していく目標指向的なケアを実践します。

2. 重点項目

①現状の評価と今後の方針の検討

令和3年4月の事業譲渡から、3か年でのPDCAサイクル一巡を計画しており、令和5年度は、現状の業務改善（生産性向上）の取り組みの評価・改善の段階とします。

事業の土台となる理念・行動指針の徹底に引き続き取り組むとともに、令和4年度に導入した完全調理品の使用による調理関連業務における評価と改善、介護記録システム・見守りシステムの円滑な運用に向けた取り組みと記録・見守り関連業務における評価と改善を実施します。

また、計画的な収支改善を図るとともに、令和6年4月の介護保険制度改正に合わせ、次の3か年では、地域の認知症本人や家族に対する伴走型支援拠点となることを目指します。

②経験と勘に頼らないケアの実現

指示待ちではなく、職員自身が主体的に「考え」てケアするための補助手段として介護記録システムと介護ロボット（見守りシステム）を導入しました。

チームを構成する職員同士が、確実な「かくれんぼ（確認・連絡・報告）」により情報共有すること、目に見える情報をもとに根拠をもって客観的に判断してケアに取り組むことは、利用者により安全な生活を提供できるとともに、職員の介護負担も軽減できます。

ただし、機械（システム）に使われるのではなく、使いこなすことが必要な（目的と手段を履き違えない）ため、継続的に振り返る（評価する）ための場（定例ミーティングや研修）を設けます。

③職員の定着に向けた職場環境の整備

日々のコミュニケーションを通して、役割をお互いに押し付けあったり、指示待ちになったりするのではなく、専門職として主体的に自分たちには「なにができるのか」考え、職員同士が協力してチームで利用者の支援を行える環境づくりに取り組みます。

具体的には、各事業所で行っているミーティングにおいて、各々職員が積極的に発言し建設的な議論ができるような雰囲気を作れるよう、日々の業務の実践を通して、サービスの質の確保と向上に取り組めるよう、管理者に向けコミュニケーション力、マネジメント力、OJT 管理者向け研修などの実施を予定しています。